

学校编码：10384

分类号_____密级_____

学 号：200215380

UDC _____

学 位 论 文

**X 公司基于胜任素质模型的市场营销经理
招聘测试体系的设计****Testing System Design about Recruiting Market
Managers for X Corporation Based
on Competency Model**

刘 笑

指导教师姓名：程文文 副教授

申请学位级别：硕 士

专 业 名 称：工商管理(MBA)

论文提交日期：2005 年 9 月

论文答辩时间：2005 年 10 月

学位授予单位：厦 门 大 学

学位授予日期：2005 年 月

答辩委员会主席：_____

评 阅 人：_____

2005 年 9 月

厦门大学学位论文

的学位论文 人 导师指导 的
人 论文 的 人 体的
文 人 论
文 的 任

人 :
年 月

摘 要

人 的 人 的人
理 人 的
的基于 位的招聘 人 的
经 人 的 测 基于胜任素质模
型的招聘 招聘 的 的胜任
素质模型 胜任素质模型 招聘 文
经 的基 的 人 胜任素质
模型的 程 合公司的 市场营销经理 基于
素质模型的招聘测试体系的设计 分 体系的
的
的 经 的 胜任素质模型 测评 测试
市场营销经理 胜任素质模型的 合
的 的招聘测试体系 于 人 的招聘
文 分
胜任素质模型 的 分 公司人 招聘
试 的 市场营销经理 素质模型
设计招聘测试体系 合 体 的
的
人 的 胜任素质模型
的设 合设计 的招聘测试体系
胜任素质模型 招聘 的 试

关键词： 胜任素质 招聘测试 体系 设计

Abstract

Human resource is the first resource of enterprises that becomes more and more important. But enterprises are always puzzled about how to identify persons with ability and what kind of persons with ability enterprises requires. This is the task for human resource managers all along.

The traditional recruitment and selection are focused on candidates' knowledge, experience and skills, don't care forecast and estimation for candidates' performance of future. But recruitment and selection based on competency model is just the make up for traditional recruitment and selection. Then, how to set up competency model and use it to recruiting? The author uses some research results and experiences to put forward design of testing system of recruiting market managers based on competency model according to the corporation. The author also brings out shortage, improvement and research fields.

Applying some general competency model and testing tools, the author presents the methods of competency model building, and shows the actionable recruitment testing system in enterprises with market manager as example.

Five chapters constitute the thesis. Chapter 1 summarize the background, major means and frame of this thesis, chapter 2 introduces competency model and applications, chapter 3 analyze problems exist in enterprise human resource and recruitment, chapter 4 explain how to set up competency model and design test system of recruitment while there is a case about market managers for example and summarize the effect with a case. Thus comes chapter 5, which presents the conclusion and recommendation.

The author brings forward ideas of setting up competency model which is

feasible to human resource practitioners, design efficient recruitment test system combined with practices and afford a new attempt to small and middle enterprises apply competency model to recruitment.

Key Words: Competency Model; Recruitment Test; System; Design.

厦门大学博硕士论文摘要库

目 录

第一章 研究背景.....	1
第一节 本文的选题背景、意义.....	1
第二节 本文的研究方法.....	6
第三节 本文的主要内容和框架结构.....	7
第二章 胜任素质模型有关概念.....	8
第一节 何谓胜任素质模型.....	8
第二节 胜任素质模型的意义及应用.....	11
第三章 X 公司人力资源状况及招聘面试中存在问题分析	15
第一节 行业及公司情况介绍.....	15
第二节 X 公司人力资源状况及成因分析.....	18
第三节 X 公司目前招聘测试的主要方法及存在问题.....	21
第四章 基于胜任素质模型的招聘测试体系设计	26
第一节 招聘测试体系设计的基本思路.....	26
第二节 市场营销经理的胜任素质模型.....	27
第三节 X 公司招聘测试体系.....	36
第四节 实施效果分析.....	44
第五章 总结.....	46
附 录.....	49
参考文献.....	67
后 记.....	69

第一章 研究背景

第一节 本文的选题背景、意义

一、问题的提出

经济体的市场
市场 胜 ？ 的
的 格 ？
的 ？
的 ；
人 密的 系
的基 的
于 的人 人 的
人 理的基 ？ 的人 理
理 的人 理 ？ 人 理
人 人 人 人
人 人 人 人 的
的招聘 试的
的 主 的 于 人的
人员 试 于 人的 素质的
的 素 大 的 人的 学
的 素 的 系 人 的 素主 于
的 人 的 素质
的

理 人 的
人的 招聘 员 的 大
的
的公司 于 2004 年 X
公司 X 公司 人员 大 人员招聘
试 公司 员 员 公司的 公司 员
的 公司 公司 会的
人 公司 公司 主
素质 试程 试 人 素
学 的招聘测试体系 位主
的 的 聘 人的
的

二、 研究意义

（一）有效的招聘是企业激烈的竞争中立于不败之地的关键

人 的 质 的
的人 合 的 位 的
于 人
的素质 的 位 素质 招聘测试
聘 的素质 人 招聘 的

（二）目前企业中采用的招聘测试方法普遍不能有效识别合适人选

2005 年 3 月 人 合 体 人
2005 年 招聘

:

员 的 理测试 程 理 的 聘
理测 的 分 员 18.09%的 会 理测
试 人 的 的测试体系

大 设计的 试 分

招聘 :

1 学 的

于 招聘 大的 于 的 于
大 的 的 理 分 的
的 的 :

的人 体系 的
的 的 素质 于 的
的

的评 体系 合 的
的 分 位的 招聘 会 理

2 的

招聘的 体 分 大 位的招聘
主导 位的招聘 的

主 素的 的
理 胜任素质 测评的

大 的 主 的
位 的 评 人 门 招聘 程

的 招聘 的 导 的:

的 人 体系 学

的 导 聘 程

聘 理

会人 的 的 的 体 会

的 位体系 人

门的 的 系 的 程

于 人 门 的 于

的人 基 设 学 理 的 设计 合

体 的人 体系 基 聘 程

聘的 程 的 的

的

（三）基于胜任能力的人才招聘能够更好的解决人一职匹配

人 理的 位 人 的 系

基于 位的人 理 基于胜任 模型的人 理

1 理 聘 的

： 聘 的

的招 聘	基于 的 位 聘 分 人 的 经 的基 人 的 测
基于胜任 素质模型 的招聘	的 人 评 人 的素质 的指 聘 基于素质 的招聘 的 经营 人 系 的招聘 程 的 聘 的质 聘 基 的人员 素质

： 员 素质模型分 2003 年

2 基于胜任 的人 聘的

学 的人格 质 的人
理 的 合 系
分 的 的
的 程 的 于胜任 的
于 于胜任 的 人格
质 于评 胜任 的 人——
体 的 的
基于 位的人 理 人 理的 分
人的 经 的
基于胜任素质模型的人员 的 胜任 的
人 的人
胜任素质模型 人员招聘 的质 于
人员 理 员 的

第二节 本文的研究方法

胜任素质模型的 大 的 的
的人 的 模型的
人 的 基 合 的 市场营销经理的 胜任
素质模型 合公司的 公司市场营销经理的胜任素质模型
的测评 测试 合 的 的体系
主 于 人 的
的主 的 经 的 合
的 的 市场营销经理招聘测试体系
胜任素质模型 的

第三节 本文的主要内容和框架结构

学
胜任素质模型
的
胜任素质模型的
公司人
招聘 试
分
招聘测试体系的设计
指
位
胜任素质模型
市场营销经理的胜任
的胜任
合 的测试
设计
招聘测试体系
合 体
的
的

第二章 胜任素质模型有关概念

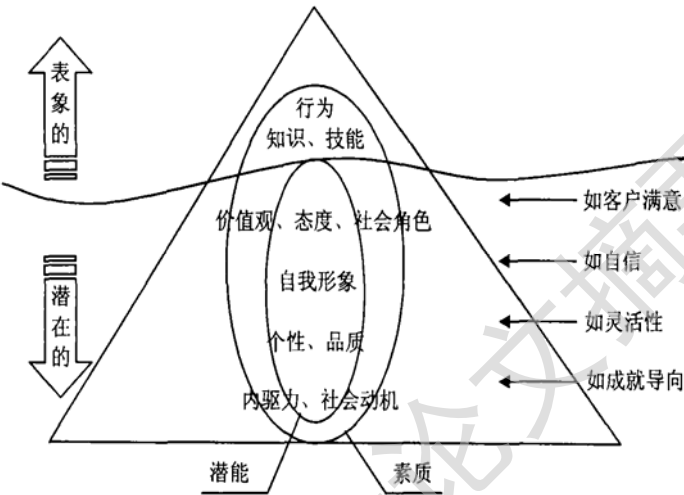
胜任 (competency) 的 20 50 年 John
Flanagan 的 Flanagan 的文 (Critical
Incident Technique CIT) Flanagan 胜任 的
的 体 的 人 测评
测 测 的 大 的基
胜任素质模型的 胜任 学
理 人 的 于 学 David C McClelland 1973
年 的论文 测 胜任 文 的 人
胜任 试 导
的 文 胜任 人
学 学 的
Competency 的 : 胜任 素质
胜任素质 胜任 格 胜任 文 的 胜
任素质

第一节 何谓胜任素质模型

一、素质的概念

素质 质 教授 素质
员 的 的 合 的
的员 的 素质

人 胜任 的 的 人
人的素质
的 分 的 人 质



素质 模型

： 员 素质模型分 2003年

的 分 指的人的 的
的 程 于 素
质 素 的 分 评 的
的 人的大的 程 密 的 系 于人 的
经 的 的 的 年
人 的 会
程 的

二、素质构成要素

- 的 素质主 :
- 1 人 的 型 经 型
 - 类 营销 的
 - 2 指 人 门 的
 - 3 会 指 人 于 会 的 理 导
 - 主人 的
 - 4 人 的 评
 - 教 的 人的
 - 5 质 指 人的 理 的
 - 于
 - 6 人 的
 - 的 人 人理

三、胜任素质模型

胜任素质模型 指 的

系 素的 合 的 质

会

指导的 员 的 人 的

4 6 密 的素质 素 胜任素质模型

导 员 的 素

的 位 文 的胜任模

型 的 Spencer 1993 大 分

的 20 胜任 主 分 大类:

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库